

Kompetensi dan Kinerja Guru Berdasarkan Sertifikasi Profesi (*Competence and Teachers Performance with Professional Certification*)

Koswara¹, Rasto^{1*}

¹Universitas Pendidikan Indonesia

*Corresponding author, email: rasto@upi.edu

Kata kunci

kompetensi guru
kinerja guru
sertifikasi profesi
sekolah menengah kejuruan

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru baik yang sudah mengikuti sertifikasi profesi maupun yang belum mengikuti sertifikasi profesi. Metode penelitian menggunakan explanatory survey. Teknik pengumpulan data menggunakan angket skala 5 model rating scale. Responden adalah 88 guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) di Kota Bandung. Teknik analisis data menggunakan regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan: (1) kompetensi dan kinerja guru berada pada kategori tinggi; (2) kompetensi berpengaruh positif terhadap tingkat kinerja guru baik guru yang belum mengikuti sertifikasi profesi maupun yang sudah mengikuti sertifikasi profesi; dan (3) terdapat perbedaan kompetensi dan kinerja guru yang belum mengikuti sertifikasi profesi dengan yang sudah mengikuti sertifikasi profesi.

1. Pendahuluan

Pendidikan merupakan kunci untuk mengembangkan suatu bangsa (Olaleye & Oluremi, 2013). Tanpa pendidikan manusia seakan berada di ruangan tertutup, dan dengan pendidikan seseorang akan menemukan dirinya di sebuah ruangan dengan semua jendela terbuka terhadap dunia luar (Shukla, 2014). Dalam pelaksanaan pendidikan guru merupakan pemegang kunci pengembangan suatu bangsa (Olaleye & Oluremi, 2013) Guru merupakan penentu keberhasilan atau kegagalan suatu bangsa (Olaleye & Oluremi, 2013) dan dianggap sebagai agen yang paling kuat dari perubahan sosial (Shukla, 2014).

Salah satu aspek yang menarik untuk dikaji dari sosok seorang guru adalah aspek kinerja, karena kinerja guru menurut merupakan input yang paling penting dalam penyelenggaraan pendidikan (Nadeem; et.al, 2011). Fakta menunjukkan kinerja guru masih belum optimal. Ditemukan guru yang tidak membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), mengabaikan kelengkapan administrasi guru, memberikan tugas tanpa adanya proses tatap muka, penggunaan model dan metode yang monoton, dan evaluasi pembelajaran yang belum optimal.

Mengingat pentingnya kinerja guru dalam pendidikan, maka diperlukan upaya untuk meningkatkan kinerja guru. Berdasarkan teori perilaku dari Luthans banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru. Kompetensi guru diduga memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja guru, sehingga dijadikan kajian dalam penelitian ini. Berdasarkan hal tersebut rumusan masalah penelitian adalah "adakah pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru dan "adakah perbedaan kompetensi dan kinerja guru yang sudah mengikuti sertifikasi profesi dan yang belum mengikuti sertifikasi profesi". Dengan demikian tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru serta perbedaan kompetensi dan kinerja guru baik sesudah maupun sebelum mengikuti sertifikasi profesi .

2. Metode

Penelitian ini menggunakan metode survey explanatory. Metode ini dianggap tepat karena penelitian ini dilakukan untuk mengumpulkan informasi faktual melalui penggunaan kuesioner untuk menguji hipotesis. Responden diambil dari sampel guru salah satu SMK di Kota Bandung, Provinsi Jawa Barat, Indonesia sebanyak 88 orang dengan rincian 61 orang guru yang sudah mengikuti sertifikasi profesi dan 27 orang guru yang belum mengikuti sertifikasi profesi.

Instrumen pengumpulan data berupa angket model rating scale yang terdiri atas dua bagian. Bagian pertama yang terdiri atas 11 item, adalah kuesioner untuk mengukur persepsi responden mengenai kinerja guru yang dijabarkan dari lima indikator yaitu kualitas kerja, ketepatan kerja, inisiatif dalam bekerja, kemampuan kerja, dan komunikasi. Bagian kedua yang terdiri atas 14 item adalah kuesioner untuk mengukur persepsi responden mengenai kompetensi guru yang dijabarkan dari empat indikator yaitu pengelolaan pembelajaran, penguasaan keilmuan, sikap atau kepribadian, dan interaksi sosial.

Statistik deskriptif menggunakan skor rata-rata yang digunakan untuk memperoleh gambaran tingkat persepsi responden mengenai kinerja guru dan kompetensi guru. Statistik inferensial menggunakan analisis regresi yang digunakan untuk menguji hipotesis. Uji t digunakan untuk menganalisis uji beda antara kompetensi guru dan kinerja guru yang belum mengikuti sertifikasi profesi dengan yang sudah mengikuti sertifikasi profesi.

3. Hasil dan Pembahasan

Kinerja Guru menurut persepsi responden berada pada kategori tinggi, sebagaimana ditunjukkan oleh skor rata-rata jawaban responden sebesar 4,04. Tabel 1 menyajikan skor rata-rata dari masing-masing indikator yang dijadikan ukuran kinerja guru.

Table 1. Kinerja Guru

Indikator	Guru Belum Sertifikasi	Guru Sudah Sertifikasi	Rata-Rata
Kualitas Kerja	3,22	4,19	3,89
Ketepatan Kerja	3,52	4,22	4,02
Inisiatif Kerja	4,16	4,12	4,13
Kemampuan Kerja	3,92	4,36	4,22
Komunikasi	3,56	4,15	3,95
Rata-rata	3,68	4,21	4,04

Skor tertinggi berada pada indikator kemampuan kerja. Hasil ini menunjukkan kemampuan guru dalam memimpin kelas, mengelola pembelajaran dan melakukan penilaian hasil belajar siswa berada pada kategori tinggi. Indikator kualitas kerja memiliki skor rata-rata terendah. Hasil ini mengandung makna bahwa kualitas kerja guru belum optimal. Guru jarang melakukan persiapan perencanaan program pembelajaran dan penerapan hasil penelitian dalam pembelajaran di kelas.

Kinerja guru yang belum mengikuti sertifikasi profesi menurut persepsi responden berada pada kategori tinggi, sebagaimana ditunjukkan oleh skor rata-rata jawaban responden sebesar 3,68. Inisiatif kerja guru yang ditunjukkan oleh penggunaan model pembelajaran yang variatif saat proses belajar memiliki skor rata-rata tertinggi. Sedangkan kualitas kerja yang berkaitan dengan persiapan perencanaan program pembelajaran dan penerapan hasil penelitian dalam pembelajaran di kelas memiliki skor rata-rata terendah.

Kinerja guru yang sudah mengikuti sertifikasi profesi menurut persepsi responden berada pada kategori tinggi, sebagaimana ditunjukkan oleh skor rata-rata jawaban responden sebesar 4,21. Kemampuan guru dalam memimpin kelas, mengelola pembelajaran dan melakukan penilaian hasil belajar siswa berada pada kategori sangat tinggi. Kinerja guru dalam komunikasi memiliki skor rata-rata terendah. Guru jarang melakukan layanan bimbingan khusus kepada siswa yang kurang mampu mengikuti pembelajaran dan tidak terbuka terhadap pemberian masukan untuk perbaikan pembelajaran.

Kompetensi guru menurut persepsi responden berada pada kategori tinggi, sebagaimana ditunjukkan oleh skor rata-rata jawaban responden sebesar 3,90. Tabel 2 menyajikan skor rata-rata dari masing-masing indikator yang dijadikan ukuran kompetensi guru.

Table 2. Kompetensi Guru

Indikator	Guru Belum Sertifikasi	Guru Sudah Sertifikasi	Rata-rata
Pengelolaan Pembelajaran	3,44	4,10	3,90
Penguasaan Keilmuan	3,88	4,22	4,13
Sikap Atau Kepribadian	2,90	4,39	3,94
Interaksi Sosial	3,00	3,91	3,64
Rata-rata	3,30	4,16	3,90

Skor tertinggi berada pada indikator penguasaan keilmuan. Hal ini ditunjukkan oleh kinerja guru dalam memberikan materi yang sesuai dengan kompetensi inti dan kompetensi dasar yang tercantum dalam silabus, menggunakan teknik pembelajaran yang menarik dalam proses pembelajaran di kelas, dan penguasaan landasan dan wawasan kependidikan dan keguruan. Indikator interaksi sosial memiliki skor rata-rata terendah. Hasil ini menunjukkan kinerja guru dalam berkomunikasi dengan siswa, sesama rekan kerja, orang tua/wali siswa, dan masyarakat masih belum efektif.

Kompetensi guru yang belum mengikuti sertifikasi profesi menurut persepsi responden berada pada kategori tinggi, sebagaimana ditunjukkan oleh skor rata-rata jawaban responden sebesar 3,44. Skor tertinggi berada pada kompetensi pengelolaan pembelajaran. Hasil ini menunjukkan kompetensi guru dalam mengurutkan tujuan pembelajaran secara sistematis dari yang termudah sampai tersulit, menggunakan media belajar sesuai dengan materi yang akan disampaikan, memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mencari sumber belajar, dan mengembangkan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya berada pada tinggi. Skor terendah berada pada kompetensi interaksi sosial. Hasil ini mengandung makna bahwa kemampuan berkomunikasi guru dengan siswa, sesama rekan kerja, orang tua/wali siswa, dan masih di bawah kemampuan bidang lainnya.

Kompetensi guru sudah mengikuti sertifikasi profesi menurut persepsi responden berada pada kategori sangat tinggi, sebagaimana ditunjukkan oleh skor rata-rata jawaban responden sebesar 4,16. Skor tertinggi berada pada kompetensi sikap atau kepribadian. Hasil ini menunjukkan kompetensi guru dalam menunjukan kepribadian, nilai, dan sikap hidup, etos kerja atau tanggungjawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru dan rasa percaya diri, dan berperilaku sesuai dengan kode etik profesi guru berada pada kategori sangat tinggi. Kompetensi interaksi sosial memiliki skor rata-rata terendah. Hasil ini mengandung makna bahwa kemampuan berkomunikasi guru dengan siswa, sesama rekan kerja, orang tua/wali siswa, dan masih di bawah kemampuan bidang lainnya.

Pengaruh Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru Persamaan regresi linear yang menunjukkan pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru adalah $\hat{Y} = 27,712 + 0,320 (X)$. Tanda positif (+) menunjukkan hubungan antara variabel berjalan satu arah artinya semakin tinggi kompetensi guru, maka semakin tinggi pula kinerja guru. Uji hipotesis menunjukkan nilai Fhitung lebih besar dari nilai Ftabel dengan $\alpha = 0,05$. Dengan demikian kompetensi guru berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Berdasarkan nilai koefisien determinasi, besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru adalah sebesar 36,47%.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang menyimpulkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari kompetensi terhadap kinerja guru (Rohimah, 2013); (Emmyah, 2009); (Barinto, 2012); (Suswardji, 2012); (Prasetyo, 2011); (Reinhard, 2013). Hal ini juga sejalan dengan pendapat ahli yang mengatakan kompetensi seorang individu merupakan sesuatu yang melekat dalam dirinya yang dapat digunakan untuk memprediksi tingkat kinerjanya. Kompetensi erat kaitannya dengan kinerja, baik kinerja individu maupun kinerja organisasi (Mitrani, Murray, & David, 1992); (Moehersono, 2009); (Hakim, 2015).

Kinerja seseorang didasarkan pada pemahaman ilmu pengetahuan, keterampilan, keahlian dan perilaku yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan dengan baik (Amstrong & Kotler, 2003). Mulyasa mengemukakan guru yang memiliki kinerja tinggi akan bernaafsu dan berusaha meningkatkan kompetensinya baik dalam kaitannya dengan perencanaan, pelaksanaan, maupun penilaian sehingga diperoleh hasil yang optimal menurut pandangan (Nuchiyah, 2007). Sriwidodo menegaskan, kinerja dan keefektifan pegawai dalam melaksanakan tugas sangat ditentukan oleh kompetensi yang disyaratkan oleh bidang pekerjaannya (Reinhard, 2013). Menurut Moeheriono antara kompetensi dengan kinerja memiliki hubungan yang sangat dekat dan penting (Hakim, 2015).

Perbedaan Kompetensi dan Kinerja Guru berdasarkan Sertifikasi Profesi Hasil perhitungan statistik dengan menggunakan uji t menunjukan adanya perbedaan yang signifikan antara kompetensi guru yang sudah mengikuti sertifikasi profesi dengan yang belum mengikuti sertifikasi profesi (Tabel 3). Hasil ini mengandung makna guru yang sudah mengikuti sertifikasi profesi lebih kompeten dibandingkan dengan guru yang belum mengikuti sertifikasi profesi.

Table 3. Uji Beda Kompetensi Guru

t-Test: Two-Sample Assuming Equal Variances		
	Sesudah	Sebelum
Mean	57,9836	46,1481
Variance	56,7163	35,4387
Observations	61	27
Pooled Variance	50,2836	
Hypothesized Mean Difference	0	
Df	86	
t Stat (t_{hitung})	7,2206	
P(T<=t) one-tail	9,6859	
t Critical one-tail (t_{tabel})	1,6627	
P(T<=t) two-tail	1,9371	
t Critical two-tail	1,9879	

Hasil perhitungan statistik terkait dengan kinerja guru juga menunjukan adanya perbedaan yang signifikan antara kinerja guru yang sudah mengikuti sertifikasi profesi dengan yang belum mengikuti sertifikasi profesi (Tabel 4). Hasil ini mengandung makna guru yang sudah mengikuti sertifikasi profesi memiliki kinerja lebih tinggi dibandingkan dengan guru yang belum mengikuti sertifikasi profesi. Sertifikasi merupakan proses pemberian sertifikat kepada pendidik yang telah memenuhi persyaratan tertentu yaitu memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sehat jasmai dan rohani serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yang dibarengi dengan kesejahteraan yang layak (Muslich, Masnur, 2007). Sertifikasi dikatakan sebagai suatu proses pemberian pengakuan bahwa seorang telah memiliki kompetensi untuk melaksanakan pelayanan pendidikan pada satuan pendidikan tertentu, setelah lulus di uji kompetensi yang diselenggarakan oleh lembaga sertifikasi. Dengan kata lain sertifikasi pendidik adalah suatu proses uji kompetensi yang dirancang untuk mengungkapkan penguasaan kompetensi pendidik sebagai landasan pemberian sertifikat pendidik, dan pemenuhan kebutuhan untuk meningkatkan kompetensi professional. Proses sertifikasi dipandang sebagai bagian esensial dalam upaya memperoleh sertifikat kompetensi sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Table 4. Uji Beda Kinerja Guru

t-Test: Two-Sample Assuming Equal Variances		
	Sesudah	Sebelum
Mean	46,4262	40,5925
Variance	16,6486	11,8660
Observations	61	27
Pooled Variance	15,2027	
Hypothesized Mean Difference	0	
Df	86	
t Stat (t_{hitung})	6,4726	
P(T<=t) one-tail	2,8430	
t Critical one-tail (t_{tabel})	1,6627	
P(T<=t) two-tail	5,6861	
t Critical two-tail	1,9879	

4. Kesimpulan

Kualitas kinerja guru menempati posisi strategis, karena guru merupakan ujung tombak dari keseluruhan proses pendidikan di sekolah. Kinerja guru yang dimaksud meliputi kualitas kerja, ketepatan kerja, inisiatif dalam bekerja, kemampuan kerja, dan komunikasi. Kinerja guru merupakan aktualisasi dari kompetensi guru terkait dengan pengelolaan pembelajaran, penguasaan keilmuan, sikap atau kepribadian, dan interaksi sosial. Kompetensi dan kinerja guru yang sudah mengikuti sertifikasi profesi lebih baik daripada guru yang belum mengikuti sertifikasi profesi. Dengan demikian sertifikasi guru memberikan dampak yang positif terhadap peningkatan kompetensi dan kinerja guru.

Referensi

- Adeyemi. (2011). Principals' Leadership Styles and Teachers' Job Performance in Senior Secondary Schools in Ondo State, Nigeria. *Journal of Economic Theory, Department of Educational Foundations and Management, University of Ado-Ekiti*, 3(3), 84-92.
- Akram, M. (2010). Factors Affecting The Performance Of Teachers At Higher Secondary Level In Punjab. (Thesis) University Institute of Education and Research Pir Mehr Ali Shah Arid Agriculture University Rawalpindi, Pakistan, 3.
- Amstrong & Kotler. (2003). *Dasar- Dasar Pemasaran*, Jilid I, Edisi Kesembilan. Jakarat: PT. Indeks Gramedia.
- Amstrong, & Kotler. (1999). *Prinsip- Prinsip Pemasaran*. Jakarta: Erlangga.
- Amstrong; et.al. (1998). *Performance Management : The New. Realities*, Institute of Personnel and Development. New York.
- Aziz, F. (2014). Impact Of Training On Teachers Competencies At Higher Education Level In Pakistan. *Journal of Arts, Science & Commerce*. 5(1), 122.
- Barinto. (2012). Hubungan Kompetensi Guru dan Supervisi Akademik dengan Kinerja Guru SMP Negeri Se-Kecamatan Percut SEI TUAN. *Jurnal Tabularasa PPS UNIMED*. 9(2), 201-204.
- Emmyah. (2009). The Effect of Competency on Employee Performance At State Polytechnics of Ujung Pandang. (Tesis) Program Magister Ilmu Administrasi Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi LAN.
- Fernandez, R. (2013). Teachers' Competence And Learners' Performance In The Alternative Learning System Towards An Enriched Instructional Program. *International Journal of Information Technology and Business Management* 22 (1), 34.
- Fitz-enz, J., & Davison, B. (2011). *How To Measure Human Resources Management* Edisi Ketiga . Jakarta: Kencana.
- Gannon, M. J. (1979). *Organizational Behavior: A Managerial and Organizational Perspective*. Boston-Toronto: Little Brown and Company.
- Hakim, A. (2015). Contribution of Competence Teacher (Pedagogical, Personality, Professional Competence and Social) On the Performance of Learning. *The International Journal Of Engineering And Science*. 4, 01-12.
- Harris, M. (2000). *Human Resource Management*, Second Edition. USA: Harcourt Bluc & Company.
- Inayatullah, A., & Jehangir, P. (t.thn.). Teacher's Job Performance: The Role of Motivation. *Journal of Social Sciences*. 5(2), 81.

- Ismail. (2010). *Manajemen Perbankan Dari Teori Menuju Aplikasi*. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Ismail, M. (2010). Kinerja dan Kompetensi Guru Dalam Pembelajaran. *Lentera Pendidikan*, 9(19), 44-63.
- Johnson, B., & Elaine. (2006). *Contextual Teaching & Learning*, terjemahan Ibnu Setiawan. Bandung: MLC.
- Kessler, R. (2011). *Competency Based Performance Reviews* (terjemahan bahasa Indonesia). Jakarta: PPM.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2003). *Perilaku Organisasi*, Terjemahan: Erly Suandy, Edisi Pertama. . Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, A., & Prabu, A. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Mathis, R., & Jackson, W. (2006). *Human Resources Development* (Track MBA series/terjemahan). Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Mitrani, Murray, D., & David, F. (1992). *Competency Based Human Resources Management*. London: Kogan Page.
- Moehariono. (2009). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia Anggota IKAPI.
- Mulyasa. (2007). *Menjadi Guru Profesional; Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung: Rosdakarya.
- Muslich, Masnur. (2007). *KTSP Pembelajaran Berbasis Kompetensi dan Kontekstual*. Jakarta: PT. Bumi Angkasa.
- Nadeem; et.al. (2011). Teacher's Competencies and Factors Affecting the Performance of Female Teachers in Bahawalpur (Southern Punjab) Pakistan. *International Journal of Business and Social Science* 2 (19), 218.
- Nuchiyah, N. (2007). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Terhadap Prestasi Belajar Siswa*. (Tesis) Sekolah Pascasarjana Program Studi Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia.
- Nurlaila. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Ternate: Lep Khair.
- Olaleye, & Oluremi, F. (2013). Improving Teacher Performance Competency Through Effective Human Resource Practices In Ekiti State Secondary Schools. *Journal Of Business Economics, and Management Studies* 1(11), 125.
- Olim, A. (2013). *Modul Teori dan Praktek Pembelajaran Orang Dewasa*. Bandung. Oliver, B. (1990). *Defining Competence: The Case Of Teaching*. *Journal Of Teaching In Physical Education*. 1(9), 184-188.
- Ozuruko; et.al. (t.thn.). *Leadership Style And Business Educators' Job Performance In Senior Secondary Schools As E-Activity And Technology In A Changing Environment: Rivers State Perspective*. *International Journal of Human Resource Management Academic Research Society*, 810.
- Palan, R. (2007). *Competency Management: Teknis Mengimplementasikan Manajemen SDM Berbasis Kompetensi untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi*. Jakarta: PPM.
- Prasetyo, D. (2011). *Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwa Sraya Tbk. di Surabaya*. (Skripsi) Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur.
- Rampersad, H. K. (2005). *Total Performance Scorecard*. Cetakan Ketiga. Jakarta: Victoy Jaya Abadi.
- Reinhard, E. M. (2013). *Analisis Pengaruh Kompetensi Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai*. (SKripsi) Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
- Riva'i, V; et.al. (2005). *Performance Appraisal*. Jakarta: Rajawali Pers. Robbins, S., & Judge. (2007). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rohimah, S. (2013). *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja Guru Sma Islamic Village Karawaci Tangerang*. (Tesis) Program Pascasarjana Universitas Bina Esa Jakarta.
- Shukla, S. (2014). *Teaching Competency, Professional Commitment and Job Satisfaction - A Study of Primary School Teachers*. *Journal of Research and Method in Education* (4), 44-64.
- Spencer, M. L., & Spencer, M. S. (1993). *Competence at Work: Models for Superior Performance*. New York: John Wily & Son, Inc.
- Suswardji, E. (2012). *Hubungan Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Singaperbangsa Karawang*. *Jurnal Manajemen*. 10(1), 960.
- Uno, H. B., & Lamatenggo, N. (2012). *Teori kinerja dan pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Usman, U. (2011). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya. Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja Edisi Ketiga*. Jakarta: Penerbit Rajawali Pers.
- Wood, Jack M; et.al. (2001). *Organizational Behaviour: A Global perspective*, 2nd Edition. Australia: John Wiley and Sons Australia, Ltd.